



Roj: **STS 1435/2015 - ECLI:ES:TS:2015:1435**

Id Cendoj: **28079140012015100134**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/02/2015**

Nº de Recurso: **145/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4318/2013,**
STS 1435/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Febrero de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por el Letrado D. Ramón Sellas Benvingut, en nombre y representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS y por el Letrado D. José Félix Pinilla Porlan, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-UGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 28 de octubre de 2013, dictada en autos número 284/2013, en virtud de demanda formulada por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), contra la empresa CAPGEMINI ESPAÑA S.L., sobre IMPUGNACIÓN **DESPIDO COLECTIVO**.

Ha comparecido en concepto de recurrido la Letrada D^a Silvia Bauzá Hernández actuando en nombre y representación de CAPGEMINI ESPAÑA, S.L.U.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), se presentó demanda de IMPUGNACIÓN **DESPIDO COLECTIVO**, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare la NULIDAD del **despido colectivo**, y subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la decisión extintiva, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 28 de octubre de 2013 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos la impugnación del **despido colectivo**, promovida por CSI-F; CCOO y UGT y absolvemos a la empresa CAPGEMINI ESPAÑA, SL de los pedimentos de la demanda".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- CCOO y UGT acreditan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y tienen 31 y 18 representantes de los trabajadores en la empresa CAPGEMINI. - CSI-CSIF acredita 29 representantes de los trabajadores en dicha mercantil.

2º.- CAPGIMINI ESPAÑA, S.L. se constituyó en Madrid en 1975, su objeto social consiste en la prestación de servicios de consultoría, de asistencia y servicios técnicos en el ámbito de la informática en general. El Grupo Capgemini, al que pertenece Capgemini España, S.L. está presente en más de 35 países y emplea a más de 125.000 empleados.

El 15 de abril de 2004 cambió la denominación social de Cap Geminí Ernst&Young España, S.L. por la actual.

En noviembre de 2007, la sociedad adquirió una participación del 100% en el capital social de Network Consulting Group, S.A. sociedad domiciliada en Argentina, cambiando ésta posteriormente su denominación social por Capgemini Argentina, S.A.

El 1 de enero de 2010 la Sociedad realizó una operación de fusión parcial mediante la adquisición de la rama de actividad "Proyectos y servicios de IT" de la Sociedad Sogeti España, S.L (perteneciente 100% al Grupo Capgemini), que se traspasó en bloque a Capgemini España, S.L.

Desde el punto de vista organizativo, la Compañía está organizada por segmentos de mercado al que van dirigidos sus servicios de Consultoría, Tecnología y Outsourcing, con presencia en Madrid, Barcelona, Valencia, Asturias, Zaragoza, Sevilla y Murcia principalmente.

Sus actividades se dirigen a los siguientes sectores:

- El Sector Público y Salud.
- Distribución y Gran Consumo.
- Energía y Utilities.
- Servicios Financieros.
- Telecomunicaciones y Media.
- Industria.

Asimismo, CAPGEMINI está dividida en las siguientes unidades de negocio:

- Financial Services (FS).
- Application Services (Apps).
- Infrastructure Services (Infra).
- Consulting Services (CC)

3º.- La empresa proporciona empleo a 4623 trabajadores.

4º.- En 2002, la empresa inició un expediente de regulación de empleo, que afectó a un total de 305 trabajadores, que concluyó con acuerdo. - En 2004, la empresa inició otro expediente de regulación de empleo, que afectó a 150 trabajadores, que concluyó también con acuerdo. - En 2009, se produjeron 150 extinciones de contratos de trabajo en la empresa demandada. - En 2012, la empresa inició un nuevo proceso de **despido colectivo**, comunicado en fecha de 05.03.2012 para la extinción de 288 puestos de trabajo, que afectó finalmente a 227 trabajadores, que concluyó también con acuerdo. - En 2012 también, la empresa inició un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art. 41 LET, comunicando a las Secciones Sindicales la apertura del período de consultas el 05.12.2012, renunciando a su decisión de acometer la modificación sustancial de condiciones de trabajo el 12.12.2012. - En 2012 también, la empresa transmitió, con amparo en el art. 44 LET, la unidad autónoma de producción de Oracle a la empresa Oracle, con la afectación de aproximadamente unos 50 trabajadores.

5º.- El 26-04-2013 CAPGEMINI comunicó a la DGE su decisión de promover un **despido colectivo** por causas económicas y organizativas de 370 trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Asturias, Sevilla, Barcelona, Valencia y Murcia.

Se acompañó con la comunicación la documentación siguiente:

Documento 1: Comunicación de Inicio del Procedimiento de **Despido Colectivo**, dirigida a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, incluyendo el período previsto para la realización de los **despidos**.

Documento 2: Poder notarial del representante legal de Capgemini España, S.L.

Documento 3: Copia de la Escritura de Constitución de la Empresa Capgemini España, S.L.

Documento 4: Listado de trabajadores de la Empresa empleados en el último año, especificando su número y clasificación profesional, desglosado por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma.

Documento 5: Listado de trabajadores afectados por el **despido colectivo**, especificando número y clasificación profesional correspondiente a los mismos, desglosada por centro de trabajo, provincia y Comunidad Autónoma.

Documento 6: Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los **despidos**.

Documento 7: Información sobre la composición de la representación legal de los trabajadores, desglosada por centros de trabajo; actas de las últimas elecciones sindicales celebradas en los distintos centros de trabajo de Capgemini España, S.L.

Documento 8: Comunicación de apertura del período de consultas a las Secciones Sindicales de la Empresa, incluyendo la solicitud a las mismas de la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) del Estatuto de los Trabajadores .

Documento 9: Información sobre la composición de la Comisión Negociadora, incluyendo el Acta de Acuerdo suscrito por las Secciones sindicales de CCOO, CSIF y UGT, por medio del cual convienen, por mayoría, la intervención de las mismas como Interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el periodo de consultas del presente **Despido Colectivo**.

Documento 10: Memoria Explicativa de las causas (económicas y organizativas) del Procedimiento de **Despido Colectivo**, elaborada por la consultora «CMC, Consultoría y Mediación Corporativa». Incluye, asimismo, el Plan de Racionalización y Viabilidad.

Documento 11: Cuentas anuales auditadas de la Empresa correspondientes a los ejercicios económicos 2010 y 2011, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión.

Documento 12: Cuentas provisionales de la Empresa del ejercicio económico 2012, firmadas por el representante de la Empresa.

Documento 13: Previsiones del primer trimestre de 2013, firmadas por el representante de la Empresa.

Documento 14: Cuentas anuales auditadas de los ejercicios económicos 2010 y 2011 de las sociedades Sogeti España, S.L. y Prosodie Ibérica, S.L.U. (artículo 4.5 del Real Decreto 1483/2012).

Documento 15: Cuentas provisionales del ejercicio económico 2012, así como provisiones del primer trimestre de 2013, de las sociedades Sogeti España, S.L. y Prosodie Ibérica, S.L.U. (artículo 4.5 del Real Decreto 1483/2012).

Documento 16: Documentación fiscal acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante los ejercicios 2011 y 2012: Declaraciones de IVA de los años 2011 y 2012.

Documento 17: Informe Técnico, adicional a la Memoria Explicativa, de las causas organizativas del Procedimiento de **Despido Colectivo**, elaborado por la consultora «CMC, Consultoría y Mediación Corporativa».

Documento 18: Documento relativo a las medidas sociales de acompañamiento propuestas por la Empresa para atenuar o reducir los efectos de los **despidos**.

Documento 19: Plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por los **despidos** a que se refiere este Procedimiento de **Despido Colectivo**, elaborado por la consultora externa "Uniconsulting».

6º.- El período de consultas se desarrolló del modo siguiente:

Reunión de fecha 30 abril:

- Se acuerda la apertura del periodo de consultas.

- Las Secciones Sindicales solicitan información, a saber: 1. cantidad ahorrar con el **despido colectivo**, 2. Presupuesto para llevar a cabo el **despido colectivo**, 3. Estudio de amortización de puestos, 4. Informe de viabilidad y plan de industrialización comercial, 5. Resultados del Grupo Capgemini, 6. Contrataciones realizadas desde enero 2012, 7. Subcontrataciones y asesoramiento externo desde enero 2012, 8. Personas que han causado baja en la Empresa desde enero 2012, 9. Resultados de las auditorías externas e internas realizadas recientemente, 10. Contratos vigentes con los clientes, 11. Contratos que se pueden realizar a corto medio plazo, 12. Contratos que se han perdido en 2012 con indicación de la causa.

- La empresa ya ha entregado parte de la información solicitada, según se desprende del acta.



- Las secciones sindicales expresamente piden la retirada del ERE.
- La Empresa aclara que no va a retirar el ERE, pero si va a negociar cualquier medida social de acompañamiento.
- Las Secciones Sindicales formulan preguntas sobre la Memoria a lo que la Empresa da respuesta.
- Las Secciones sindicales solicitan salas en los centros de trabajo para celebrar Asamblea de Trabajadores a lo que la Empresa accede.

Reunión 8 de mayo

- A preguntas de la Empresa sobre el análisis de la documentación facilitadas, la representación de los trabajadores indica que aun no ha tenido tiempo de analizarla. Se menciona expresamente la información relativa a las ofertas que están en cartera, así como las contrataciones realizadas, confirmando la empresa que se analizarán en detalle (centro, perfil etc.) con las Secciones Sindicales para confirmar que dichas contrataciones no se corresponden con perfiles existentes en la compañía ni con perfiles de los trabajadores afectados por el **despido colectivo**. - También indica que se ha pedido justificación a cada unidad para cada contratación. - La empresa puso a disposición de las Secciones Sindicales en el local donde se custodian todos los contratos mercantiles en vigor, sin que las Secciones Sindicales acudieran a examinarlos.
- Se debate sobre el perfil de las nuevas contrataciones, acordándose con las Secciones Sindicales analizarlo en detalle conjuntamente para comprobar que no coinciden con perfiles de la Compañía, ni con perfiles de los trabajadores afectados por el ERE.

Reunión 9 de mayo:

Reunidos en el SIMA, el acto finalizó sin acuerdo, redactándose la correspondiente Acta de Desacuerdo, redactando el Órgano de mediación la siguiente propuesta de solución del conflicto: "Que las partes continúen la negociación del ERE iniciado, fijando en la próxima reunión establecida al efecto criterios de afectación, número de trabajadores afectados, extinciones voluntarias y posibles medidas alternativas. Todo ello con objeto de avanzar en las negociaciones".

El mismo día 9 y tras la reunión mantenida en el SIMA, la empresa solicita a las secciones sindicales tener otra breve reunión, manifestando su voluntad de negociar los criterios de afectación, lista de trabajadores afectados, mejoras de la indemnización legal, posibilidad de salida voluntaria por parte de los trabajadores afectados, etc. Las secciones sindicales por su parte ratifican su espíritu negociador y afirman que están analizando los informes y documentación entregada; y que necesitan más tiempo para tener unas conclusiones claras.

Reunión 13 de mayo:

- La Empresa ofrece negociar sobre los distintos **colectivos** afectados por el **despido** que requieran una especial atención (empleados en situación de guarda legal, mayores de 55 años, minusválidos, etc.) así como un plan de bajas voluntarias incentivadas.
- CSIF, reitera su postura de que se retire el expediente de regulación de empleo por entender que adolece de diversas causas de nulidad (sin entrar a especificar ni mencionar cuáles). Manifiesta además que sólo apoyará el **despido colectivo** basado en bajas voluntarias indemnizadas. Esta postura es secundada por CCOO.
- Las secciones sindicales indican que siguen estudiando la documentación e información aportada por la Empresa.
- UGT insiste en la retirada del ERE, pero están dispuestos a hablar de prejubilaciones, plan de funcionamiento de la compañía, organigrama, planes de futuro, etc.
- La Empresa al objeto de desbloquear la negociación, ofrece una indemnización de 25 días por años de servicios, con un tope de 12 mensualidades. Y además proponer reducir la lista de afectados en 20 trabajadores.

Reunión 14 de mayo:

- La Empresa explica todas las contrataciones realizadas en el 2013, haciendo una exposición comparando el número de trabajadores por grado en el mes de abril de los años 2011, 2012, y 2013. Además expone el porcentaje de afectados en los **colectivos** especialmente sensibles, tal y como se comprometió en la reunión de 8 de mayo.
- CCOO hace una primera valoración sobre la documentación aportada. Y por su parte, CSIF no comparte la exposición efectuada por la Empresa, en especial en lo que se refiere a las contrataciones.



- Las Secciones Sindicales manifiestan que solo apoyarán un **despido colectivo** que sea íntegramente de carácter voluntario, y la Empresa estaría dispuesta a aceptar esta voluntariedad, pero sólo parcialmente como parte del proceso para reducir las salidas forzosas.

Reunión 21 de mayo:

- La Compañía ofrece 1) Reducir en 80 el número de personas afectadas (es decir, de 369 a 289), lo que supone un 22% de reducción. 2) Reducir las salidas forzosas con voluntarias. 3) Ampliar la indemnización a 30 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

- Los Sindicatos piden un esfuerzo indemnizatorio a la Empresa, y como consecuencia ésta eleva la indemnización a 33 días de salario con El tope de 15 mensualidades.

- CSIF solicita información sobre los contratos mercantiles realizados para analizar las prórrogas, renovaciones y nuevos contratos con clientes que hayan permitido la reasignación de trabajadores. UGT solicita el detalle, respecto a la reubicación de los trabajadores excluidos de la lista de **despido**, con indicación de su nueva asignación y proyecto.

- Las Secciones Sindicales ante la oferta empresarial, manifiestan que quieren evitar salidas forzosas, sustituyéndolas en todo caso a través de un plan de jubilaciones voluntarias y/o un ERTE.

- Las Secciones Sindicales se interesan por la posibilidad de que la Empresa le facilite censos actualizados de trabajadores y logística para celebrar una asamblea y, facilitar la votación. La empresa accede.

Reunión 22 de mayo:

- La Empresa informa sobre la expectación en la plantilla en las bajas voluntarias incentivadas. Reitera su voluntad de llegar a un acuerdo.

- Se abre un debate sobre determinado cliente de la empresa (AVIVA) y la posibilidad de recolocar a los trabajadores, y sobre dos trabajadores concretos que según los sindicatos no cumplirían los requisitos de asignación.

Reunión 23 de mayo:

- La Empresa pregunta a CSIF por los motivos de nulidad que viene invocando, quien argumenta que los ERES llevados a cabo por la empresa desde el 2002, suponen según el abogado del Sindicato un abuso de derecho; adicionalmente alega otro motivo de nulidad que es que el periodo de consultas ha estado vacío de contenido.

- La Empresa insta a los sindicatos a someter a votación de los trabajadores la última propuesta hecha por la Empresa al ser un tema de máximo interés para ellos, los sindicatos entienden que no procede efectuar votación alguna. Y requieren que les se entregada la documentación que les falta.

Una vez concluido el período de consultas sin acuerdo, las Secciones Sindicales manifestaron a la empresa que consideraban necesario un tiempo para estudiar con detenimiento el contenido de las actas, solicitando, incluso, que la empresa prolongara su hospedaje esa noche, lo que fue aceptado por la demandada, emplazándose las partes para suscribir el acta al día siguiente. - La empresa abandonó el local de reunión y al poco rato las Secciones Sindicales enviaron a la responsable de personal varios mensajes, en los que denunciaban que la empresa había abandonado la negociación, sin que hubiera concluido el período de consultas.

Obran en autos los comunicados, dirigidos a la plantilla por las secciones sindicales de modo conjunto o por separado, así como los cuatro comunicados remitidos por la dirección de la empresa, que se tienen por reproducidos.

7º.- El 5-06-2013 la empresa demandada notificó a la DGE la conclusión sin acuerdo del período de consultas, subrayando que se había reducido el número de trabajadores despedidos desde 370 a 231 trabajadores. - En la misma fecha lo notificó a las Secciones Sindicales demandantes.

8º.- La selección de los 231 trabajadores se ha realizado en función de su baja empleabilidad, entendiéndose como tal que la empresa no les puede proporcionar trabajo efectivo, que afectó a 108 trabajadores o de su paro inminente, entendiéndose por tal aquellos trabajadores cuyas actividades están en fase de terminación, sin que quepa emplearles en otros proyectos.

La determinación exacta de los trabajadores afectados se ha ejecutado mediante la utilización de una herramienta informática, denominada PON, que registra todo el tiempo de trabajo de cada trabajador, sea facturable o no. - Dicha herramienta tiene una utilidad, denominada ARVE, que permite identificar perfectamente los tiempos facturables por cada uno de los trabajadores de la empresa.



9º.- El importe neto en miles de euros de la cifra de negocios de la empresa demandada en el período 2009 a 31-03- 2013 fue el siguiente:

218.616 (2009); 254.231 (2010); 259.082 (2011); 249.032 (2012) y 59.203 (primer trimestre 2013)

El resultado de explotación en el mismo período fue el siguiente:

13.518 (2009); 19.940 (2010); 12.775(2011); 15.402 (2012) y - 4368 (primer trimestre 2013)

Los resultados en el mismo período fueron los siguientes

- 14.006 (2009); - 18.853 (2010); - 13.534 (2011); - 18.870 (2012) y - 4295 (primer trimestre 2013).

Los gastos de personal en el período reiterado fueron los siguientes:

37.850 (2009); 157.604 (2010); 153.873 (2011); 153414 (2012) y 49.545 (primer trimestre 2013).

Las ventas de la empresa en los cuatro trimestres de 2012 en relación con las del 2011 para el mismo período y en el primer trimestre de 2013 fueron las siguientes:

65.708; 67.640; 60.565 y 65.149 (2011) y 65.817; 64.724; 56.027 y 62.464 (2012). - Las ventas para el primer trimestre de 2013 ascendieron a 59.505.

10º.- En 2011 la deuda de la compañía ascendía a 109.241 miles de euros, de los que 55.067 correspondían a préstamos de las empresas del grupo. - En 2012 su deuda a corto plazo con el grupo asciende a 18.596 miles de euros. - Aunque el gasto de personal ha disminuido un 5, 1% representa un 77, 9% de los gastos generales del negocio.

11º.- La empresa demandada ha reducido un 10% su actividad en el primer trimestre de 2010, a la que debe adicionarse un - 4, 3% en el segundo trimestre de 2012; un - 7, 5 en el tercer trimestre del mismo año y un - 3, 9% en el último trimestre.

12º.- En el período 1-01-2012 a 3-05-2013 se produjeron 586 altas en la demandada y 816 bajas, entre las que estaban los 227 afectados por el **despido colectivo** precedente. - En el período 1-01-2013 a 30-04-2013 hubo 110 altas y 229 bajas. - En el período 26-04 a 4-10-2013 hubo 172 altas y 364 bajas entre las que se incluyen los 203 despedidos hasta el día de la fecha con causa al **despido colectivo** impugnado. - La empresa entrega información mensual a sus trabajadores sobre las altas y bajas producidas en la misma.

13º.- La empresa demandada presupuesta en la misma partida los bonus y las retribuciones variables de los comerciales. - Se presupuestan ordinariamente en las cuantías, que permitan retribuir los objetivos máximos, aunque se modulan necesariamente en función de los objetivos alcanzados realmente. - En los últimos años esa partida equivale al 60% de los ejercicios anteriores a la crisis económica.

Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, basándose en el siguiente motivo: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.d) y e) de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción, el presente recurso se fundamenta en error en la apreciación de la prueba basado en documentos obrantes en autos que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios, y en la infracción de normas del ordenamiento jurídico que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Y por la representación procesal de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, basándose en el siguiente motivo: Con fundamento en el apartado e) del Art. 205 de la LRJS, por INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y DE LA JURISPRUDENCIA APLICABLES PARA RESOLVER LAS CUESTIONES OBJETO DE DEBATE. En concreto, consideramos que la sentencia de instancia vulnera el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE, en relación con los artículos 51.2 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el artículo 4.2 del Real Decreto 1483/2012, así como las Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 20 de marzo y 27 de mayo de 2013.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar los recursos IMPROCEDENTES e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de febrero de 2015, ante el Pleno de la Sala, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La empresa CAPGEMINI ESPAÑA SL , dedicada a Consultoría, Tecnología y Outsourcing y con centros de trabajo en varias CCAA, comunicó el 26/4/2013 a la Dirección General de Empleo su decisión de promover **despido colectivo** por causas económicas y organizativas de 370 trabajadores de los centros de Madrid, Asturias, Sevilla, Barcelona, Valencia y Murcia, comunicando la apertura del período de consultas a las Secciones Sindicales de CCOO, CSIF y UGT, acompañando la documentación que se relaciona en el Hecho Probado nº 5 de la sentencia recurrida. El período de consultas comenzó el 30 de abril y finalizó sin acuerdo el 23 de mayo, desarrollándose en ocho reuniones -más una de comparecencia ante el SIMA- cuyas fechas y un resumen del contenido de las mismas se relacionan en el Hecho Probado nº 6. Finalmente, la empresa decidió despedir a 231 trabajadores, en lugar de los 370 inicialmente previstos (Hecho Probado nº 7) y, según consta en el Hecho Probado nº 8, "la selección de los trabajadores se ha realizado en función de su baja empleabilidad, entendiéndose como tal que la empresa no les puede proporcionar trabajo efectivo, que afectó a 108 trabajadores, o de su paro inminente, entendiéndose por tal aquellos trabajadores cuyas actividades están en fase de terminación, sin que quepa emplearles en otros proyectos". Por otra parte, en el Hecho robado nº 9 constan los resultados económicos negativos de la empresa en los últimos años, expresados en miles de euros: - 14.006 (2009); - 18.853 (2010); - 13.534 (2011); -18.870 (2012); y - 4.295 (primer trimestre de 2013). Estos son, sintéticamente, los hechos más significativos del caso.

SEGUNDO.- CSIF, CCOO y UGT presentaron demanda de impugnación del **despido colectivo** reseñado ante la Audiencia Nacional, solicitando su nulidad o, subsidiariamente, no ser ajustada a derecho dicha decisión extintiva. La Audiencia Nacional desestimó íntegramente dicha demanda mediante su sentencia de 28/10/2013 que ahora se recurre en casación ante esta Sala Cuarta del TS mediante sendos recursos presentados por CSIF y por UGT (no así por CCOO), que pasamos a analizar.

1. El recurso de CSIF se articula en un único motivo al amparo, simultáneamente, de las letras d) y e) del art. 207 de la LRJS , es decir, tanto por error en la apreciación de la prueba como por infracción legal. Esta mezcla de motivos, no permitida por el art. 207, da lugar a una acumulación muy desordenada de argumentos que, tal como afirma con acierto el Ministerio Fiscal en su preceptivo Informe, "sólo la defectuosa formulación del motivo debería de por sí llevar a su fracaso, ya que no se puede amparar un único motivo en error en la apreciación de la prueba y en infracción jurídica". Pero es que, además, continúa diciendo el Ministerio Fiscal, "la supuesta revisión fáctica no se ajusta a los requisitos que esa Sala viene exigiendo para la misma no ofreciéndose texto alternativo ni indicándose qué hechos probados deben ser modificados. La recurrente se limita a hacer un discurso de decenas de folios en el que valora la prueba realizada según sus propios intereses y a discrepar de la valoración efectuada por la Sala (de la Audiencia Nacional)".

Y, en efecto, así es. Ante todo, debemos recordar la doctrina de esta Sala a la que se refiere el Ministerio Fiscal. Así, en la STS de 19/3/2013 (Rec. 73/2012) hemos afirmado: "*conviene recordar la doctrina sentada, entre otras muchas, por las sentencias de 15 de junio de 2005, R. 191/04 ["para que pueda prosperar una revisión de hechos probados ... se requiere por una parte que se designen de forma concreta los documentos sobre los que se pretende la revisión, por otra que de dichos documentos se desprenda la equivocación evidente del Juzgador y, además que concrete el texto nuevo que pretende obtener como declaración probatoria"] y 21 de abril de 2009, R. 53/07 ["Para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia"], reiterada en las más recientes de 17-5-2011, R. 166/10, 13-10-2011, R. 219/2010, y 13-2-2013, R. 170/11, y que resulta igualmente aplicable tras la entrada en vigor de la LRJS".*

Ninguna de esas exigencias se respetan por el recurrente. El recurso se limita a negar la afirmación que contiene el hecho probado 8º de la sentencia recurrida (que antes hemos reproducido), sin ofrecer ninguna redacción alternativa, y lo hace sobre la base de una interpretación de los mismos documentos en que se ha basado la Audiencia Nacional para llegar a la conclusión que llega en relación con la aplicación de los criterios de selección de los trabajadores afectados, conclusión de la que se podrá discrepar pero que, en absoluto, se trata de un error patente que pueda ser eliminado por la simple fuerza probatoria de algún documento "que demuestre la equivocación del juzgador", como exige el art. 207 d) LRJS , y que lo haga por sí mismo, "sin necesidad de argumentaciones o conjeturas", como las muy proliferas que el recurrente lleva a cabo y mediante las cuales pretende sustituir la valoración realizada por el tribunal a quo por la suya propia. Esta parte del motivo, en la que se pretende basar la nulidad del **despido colectivo**, debe, pues, ser rechazada y así lo hacemos.



En cuanto a la subsidiaria petición de que el **despido** sea declarado no ajustado a Derecho, el defecto del recurso es exactamente el mismo: se pretende llegar a conclusiones fácticas diversas de las establecidas por la Audiencia Nacional en relación con las circunstancias económicas negativas sin ni siquiera impugnar expresamente los hechos probados en que esas circunstancias constan y, desde luego, sin proponer texto alternativo alguno a dichos hechos, limitándose de nuevo a hacer su propio discurso valorativo sobre la misma documentación que ha sido valorada por el órgano juzgador en la instancia. Tan ello es así que en el FD Quinto de la sentencia recurrida se afirma, con evidente valor fáctico, lo siguiente: *"Se ha probado de modo contundente, a tal punto que los demandantes no discutieron, siquiera, la certeza de las cuentas anuales de la empresa demandada, que desde el 1-01-2009 a 31-03-2013 CAPGEMINI perdió 69.558.000 euros, habiéndose probado, así mismo, que en desde el 1-04-2013 al 31-03-2013 redujo sus ventas en un 25,9%, siendo especialmente grave en el primer trimestre del presente año, donde redujo sus ventas un 9,9% respecto al primer trimestre de 2012, lo que se cohonestaba con su cifra de negocios que se ha venido reduciendo sustancialmente desde el ejercicio 2010, al igual que sus resultados de explotación, que fueron negativos en 4.368.000 euros en el primer trimestre de 2013. - Concorre, por tanto, una situación económica excepcionalmente negativa en la empresa demandada, que se sujeta esencialmente por el masivo apoyo financiero del grupo al que pertenece, con quien tiene una deuda multimillonaria de 55.067.000 euros en 2012 y de 18.506.000 euros en deuda a corto plazo.- Se ha probado, por otra parte, que la empresa ha reducido sustancialmente su actividad, por cuanto así lo revela el descenso continuado de su cifra de negocios y sus resultados de explotación, causados por una reducción geométrica de su volumen de ventas que ha sido muy inferior a 2011, donde ya tuvo pérdidas de 13.534.000 euros, a todo el ejercicio 2012 y especialmente en el primer trimestre de 2013, donde se redujeron en 6.312.000 euros con respecto al primer trimestre de 2012. - Se ha acreditado, por otra parte, que la empresa tiene un porcentaje de gastos de personal del 77,9% de los gastos totales de la empresa, lo cual demuestra, a nuestro juicio, la concurrencia de un exceso de plantilla (...)"*. Por lo tanto, debe decaer cualquier presunta infracción del art. 51 del ET y normas concordantes en lo referente a ausencia de las causas económicas -y de las organizativas con ellas relacionadas- esgrimidas por la empresa.

Y lo mismo ocurre con la impugnación que se pretende hacer del desarrollo del período de consultas argumentando que no se ha proporcionado la documentación pertinente. Sin embargo, consta en el hecho probado 5º, que no ha sido impugnado, la copiosa documentación entregada por la empresa, incluyendo los documentos preceptuados en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo**. En realidad, el recurrente lo que sostiene es que la empresa no aportó una información adicional solicitada por la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora consistente en los contratos mercantiles celebrados entre la empresa y sus clientes. Sin embargo, consta en el hecho probado sexto de la sentencia recurrida, que no ha sido impugnado, que, al terminar la reunión del 8 de mayo, "la empresa puso a disposición de las Secciones Sindicales en el local donde se custodian todos los contratos mercantiles en vigor, sin que las Secciones Sindicales acudieran a examinarlos". Por ello, en el FD Cuarto de la sentencia recurrida se afirma que "se les aportó la documentación solicitada y se les permitió desde la reunión del 8/5/2013 que examinaran todos los contratos suscritos por la empresa, lo que no hicieron jamás, demostrando con sus propios actos la escasa trascendencia de esa exigencia". La sentencia recurrida rechaza, pues, y nosotros lo confirmamos ahora, toda pretensión de nulidad basada en falta de aportación de documentación y, derivadamente, en falta de buena fe en la negociación.

En definitiva el recurso de CSIF es desestimado.

2. Y también debemos desestimar el recurso de UGT puesto que el mismo se articula en un único motivo, al amparo del artículo 207,e) -por error dice el 205,e)- de la LRJS : infracción legal (del art. 2.3 de la Directiva 98/59/CE, en relación con los artículos 51.2 y 64.1 del ET, así como el 124.11 de la LRJS y el art. 4.2 del RD 1483/2012) y de la jurisprudencia (SSTS de 20/3 y 27/5 de 2013), consistente en no haber proporcionado la información pertinente, lo que conllevaría la nulidad de la decisión extintiva. Pues bien, la documentación cuya no aportación se denuncia por el recurrente es precisamente la de los contratos mercantiles a que hemos hecho referencia al final del apartado anterior y, por las razones allí expuestas, debemos rechazar que se haya producido la infracción denunciada. El recurrente insiste en que la puesta a disposición de dicha documentación no equivale a la entrega de la misma en algún soporte físico o informático -lo que la empresa justificó por razones de confidencialidad- pero, en cualquier caso, el no haber hecho uso siquiera de esa posibilidad de examen que la empresa les ofreció hace decaer ahora cualquier pretensión de nulidad pues, como afirma con acierto la sentencia recurrida, ello es indicativo de que no sería tan relevante el conocimiento de esa información, por mucho que ahora el recurrente la considere imprescindible para poder negociar.

El recurso de UGT es, pues, desestimado.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.



FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos por el Letrado D. Ramón Sellas Benvingut, en nombre y representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS y por el Letrado D. José Félix Pinilla Porlan, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-UGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 28 de octubre de 2013, dictada en autos número 284/2013, en virtud de demanda formulada por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), contra la empresa CAPGEMINI ESPAÑA S.L., sobre IMPUGNACIÓN **DESPIDO COLECTIVO**. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.